

PROGRAMME D'ACTION DE LA CES SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES 2016 – 2019

Adopté par le Comité exécutif lors de sa réunion des 7-8 juin 2016

Introduction

Le programme d'action sur l'égalité hommes-femmes fixe les priorités des membres de la CES dans le domaine de l'égalité hommes-femmes tant au plan européen que national. Il fait suite aux réalisations du précédent [Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes relatif à la période 2010-2015](#), un [document du Congrès](#) de la CES adopté à Paris en octobre 2015. Enfin, il respecte les engagements du Plan d'action de la CES adopté au Comité Exécutif en juin.

Le Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes vise à encourager et à coordonner les actions des membres de la CES afin de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et dans la société en général. Il s'agit d'un impératif tant pour l'UE - prévu par un certain nombre d'articles des traités (2, 3 TUE, 4 TFUE) et de directives du Conseil¹ - que pour les syndicats à tous les niveaux.

Des efforts renouvelés afin de réaliser l'égalité hommes-femmes sont indispensables. La crise économique a fragilisé les progrès accomplis au cours des 20-30 dernières années. Dans un certain nombre d'États membres, les mesures d'austérité, imposées souvent sans consultation appropriée des partenaires sociaux, n'ont pas inclus d'évaluation de l'impact selon le genre et ont eu un effet extrêmement négatif sur la quantité et la qualité de l'emploi des femmes.

L'égalité hommes-femmes ne suscite plus le même intérêt dans plusieurs États membres et, à certains égards, à l'échelle européenne. Malgré les pressions exercées par les syndicats, les organisations de la société civile et l'adoption de plusieurs résolutions du Parlement européen en faveur d'une politique européenne résolue sur l'égalité hommes-femmes, peu de choses ont changé au cours des cinq dernières années.

Selon l'enquête [Eurobaromètre réalisée en 2015](#), presque tous les Européens (94 %) conviennent que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, et une large majorité (76 %) pensent qu'elle devrait être une priorité pour l'UE. Toutefois, ce qui semble être une priorité pour les citoyens européens ne s'est pas traduit par une action de l'UE.

Parmi les incohérences détectées au plan européen figurent notamment le retrait par la CE de la proposition de révision de la directive sur le congé de maternité, le blocage au Conseil (depuis 2013) de la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en Bourse, l'absence d'une approche systématique du genre dans le processus de gouvernance économique / Semestre européen, ou encore la réduction de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2016-2019 à un document des services de la Commission.

Il convient de mentionner l'initiative récente visant à relever les [« défis rencontrés par les parents qui travaillent »](#), qui a été incluse dans le programme de travail de la Commission pour 2016 et suivie par la première phase de consultation des partenaires sociaux en novembre 2015. Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer l'impact de cette initiative, qui à ce stade ne précise pas les mesures législatives et non législatives que la CE compte prendre pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il n'en reste pas moins qu'il s'agit là du seul exemple d'action à échelle de l'UE dans le domaine de l'égalité hommes-femmes menée depuis 2010.

¹ Voir « L'égalité des genres dans le droit de l'UE » : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/genderequalitylaw2008_fr.pdf

Égalité hommes-femmes en 2016 : défis et lacunes

La situation des femmes et des hommes sur le marché du travail reste fortement déséquilibrée. Les femmes tendent à être concentrées dans des secteurs et professions peu rémunérés et sont, par conséquent, faiblement rémunérées parce que ces secteurs sont sous-évalués dans la société, en dépit de leur énorme contribution à l'économie. Les femmes se heurtent également à des obstacles importants pour accéder aux postes les plus élevés dans les entreprises. La crise a modifié ce que semblaient indiquer les statistiques. En apparence, l'écart entre les femmes et les hommes en matière de taux d'emploi et de rémunération s'est réduit, mais la réalité est plus complexe et les effets se sont différenciés entre les hommes et les femmes. Les disparités entre les femmes et les hommes s'effacent non pas parce que la situation des femmes se serait améliorée, mais parce que celle des hommes s'est détériorée. Parallèlement, de plus en plus de familles dépendent du travail des femmes - une majorité de mères sont également des soutiens de famille ou complètent le revenu de leur conjoint. Parmi les principales tendances² de l'égalité hommes-femmes en Europe, on peut noter que :

- Le **taux d'emploi** des femmes s'est établi à 64,5 % en 2015, mais est nettement inférieur à celui des hommes (75,6 %), avec de grandes différences entre les États membres (46 % et 78 %), tandis que le chômage est légèrement plus élevé pour les femmes (9,7 %) que pour les hommes (9,5 %) ;
- Les femmes travaillent à **temps partiel** plus souvent que les hommes (elles représentent plus de 70 % des travailleurs à temps partiel), et une hausse a été observée dans les emplois faiblement rémunérés (vente au détail, nettoyage et aide). La part du travail à temps partiel involontaire parmi les femmes et les hommes a augmenté pour les deux sexes de façon régulière depuis 2008 ;
- Les femmes sont également plus nombreuses que les hommes dans les **emplois à durée déterminée ou le travail intérimaire**.
- Lorsqu'il est mesuré en **équivalent temps plein**, le taux d'emploi des femmes se situe à 53,7 % par rapport à 71,9 % pour les hommes ;
- **L'incidence de la parentalité** sur la participation au marché du travail est très différente pour les hommes et pour les femmes - seules 65,6 % des femmes avec des enfants de moins de 12 ans travaillent, par rapport à 90,3 % des hommes, et le congé parental est pris par, à peine, 2,7 % des pères.
- Les hommes qui travaillent consacrent 9 heures par semaine à la **garde** des enfants, contre 26 heures pour les femmes.
- Le salaire des femmes, par heure de travail, est toujours de 17 % inférieur à celui des hommes. **L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes** ne s'est pas réduit au cours des dernières années. Plus de 70 % des travailleurs à bas salaires en Europe sont des femmes et, dans la plupart des États membres de l'UE, 17 % des femmes vivent dans la pauvreté, par rapport à 15 % des hommes ;
- Les femmes plus âgées sont particulièrement en danger d'exclusion. La **pension** moyenne des femmes est de 40 % inférieure à celle des hommes ;
- Malgré le **niveau d'éducation** élevé des femmes (elles représentent près de 60 % des diplômés de l'université), les postes décisionnels dans la politique et l'économie sont essentiellement occupés par des hommes. La proportion de femmes aux conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse s'est élevée de 11,9 % en 2010 à 22,7 % en 2015, mais 4 % seulement des directeurs généraux sont des femmes ;
- Les femmes continuent d'être freinées non seulement par les plafonds de verre qui empêchent leur progression hiérarchique, mais aussi par les murs de verre, qui les confinent dans des emplois particuliers et les excluent d'autres activités. **Les femmes sont plus nombreuses que**

² Source des chiffres : Eurostat.

les hommes dans la restauration, le nettoyage, les soins de santé, les emplois de bureau et de caisse ;

- Les femmes se situent loin derrière les hommes aux **postes décisionnels dans les syndicats** également : malgré un nombre croissant de travailleuses rejoignant les rangs des syndicats (près de 45 % des membres de la CES sont des femmes), les femmes ne représentent que 18 % des responsables syndicaux à l'échelle intersectorielle.
- Une femme sur cinq en Europe a fait l'objet de **violence domestique**, et une femme sur deux indique avoir été soumise à une certaine forme de **harcèlement sexuel**. Parallèlement, le cyber-harcèlement à l'encontre des femmes est un comportement qui s'étend.

[L'indice d'égalité de genre](#), mis au point par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) montre que l'UE ne se trouve encore qu'à mi-chemin vers l'égalité hommes-femmes, et que l'évolution par État membre et par domaine (travail, finance, connaissance, temps, pouvoir et santé) a été très inégale depuis sa dernière mesure en 2013. Il a été calculé qu'à ce rythme, 70 années seront nécessaires avant que l'égalité hommes-femmes ne devienne une réalité.

- Les femmes ne forment pas un groupe homogène, et les différences entre la vie des femmes et celle des hommes imposent l'intégration de la dimension de genre ainsi que des mesures spécifiques afin d'identifier et de lever les obstacles continuant à entraver l'égalité hommes-femmes. La situation est particulièrement difficile pour les femmes appartenant à des groupes vulnérables spécifiques, comme les femmes jeunes, noires et de minorités ethniques, les femmes migrantes et réfugiées, et les femmes handicapées et âgées. Parmi les grandes difficultés auxquelles elles sont confrontées, on peut notamment citer les éléments suivants :
- La **jeune génération** aujourd'hui n'est pas à l'abri des stéréotypes de genre et des disparités. Les inégalités entre les sexes dans l'éducation persistent : les garçons abandonnent l'école plus souvent que les filles et éprouvent davantage de difficultés dans l'apprentissage de la lecture. Les filles sont davantage susceptibles d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, mais demeurent sous-représentées dans les sciences, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques et les carrières connexes, et surreprésentées dans des domaines d'étude liés à des rôles traditionnellement féminins, comme les domaines liés aux soins. Les perspectives d'emploi des filles sont moins positives que celles de garçons. Le taux de ceux qui « ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation » (NEET) est systématiquement plus élevé pour les femmes depuis le début de la crise. La proportion de jeunes femmes inactives est deux fois plus importante que celle des jeunes hommes.
- Les **femmes migrantes** disposent de moins de ressources que les hommes migrants et sont davantage susceptibles de faire face à de multiples discriminations. Tant les hommes que les femmes immigrées risquent deux fois plus de se trouver au chômage que ceux qui sont nés dans l'UE. Les femmes immigrées tendent à être considérablement surreprésentées parmi les personnes économiquement inactives et représentent une source sous-utilisée de compétences. Les demandeuses d'asile et les réfugiées sont davantage vulnérables et sont exposées à des risques de violence, d'exploitation et d'esclavage. Ces risques sont passés au premier plan en 2015 lorsque l'Europe a enregistré une forte augmentation du nombre de demandeurs d'asile, y compris un nombre croissant de femmes et d'enfants. Environ 33 % des personnes ayant présenté une demande d'asile pour la première fois en janvier 2016 étaient des femmes. Les conditions des sites d'accueil ne répondent pas aux normes minimales pour l'atténuation de la violence à caractère sexiste.
- De nombreuses études montrent que les **femmes handicapées** souffrent d'une double discrimination, tant en raison de leur genre que de leur handicap. Le taux de chômage de ces femmes est plus élevé, elles sont davantage susceptibles de subir la pauvreté, sont exposées à un plus grand risque d'exclusion sociale et rencontrent de plus grandes difficultés à entrer sur le marché du travail, ce qui fait qu'il est plus difficile pour elles de mener une vie indépendante.

- **Les femmes âgées** (notamment de plus de 65 ans) sont davantage menacées par la pauvreté et reçoivent souvent une pension dont le montant est à peine supérieur au minimum vital. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui a une incidence directe sur les droits à pension, ou le fait qu'elles peuvent avoir travaillé dans l'entreprise de leur conjoint sans rémunération ni affiliation à la sécurité sociale, les place dans une situation très vulnérable. La pauvreté parmi les femmes plus âgées résulte également des tâches familiales qu'elles ont réalisées. La génération des femmes de plus de 50 ans est qualifiée de « génération sandwich » ou de « femmes et de filles au travail » car elles prennent souvent soin de leurs parents et de leurs petits-enfants et font par conséquent face à de plus grands obstacles pour trouver ou conserver un emploi.

Engagement renouvelé de la CES pour l'égalité hommes-femmes

Lors du Congrès de Paris en 2015, l'ensemble des membres de la CES se sont engagés à continuer d'accorder un degré de priorité élevé à l'égalité hommes-femmes. Le rôle des syndicats dans la lutte contre les discriminations et les comportements illicites entre les femmes et les hommes revêt la plus haute importance et doit être basé sur une action coordonnée, destinée tant au secteur public que privé, à toutes les instances de la représentation syndicale (comités d'entreprise, depuis l'entreprise jusqu'à l'échelle européenne), ainsi qu'au plan politique et mondial, en garantissant notamment le respect des conventions de l'OIT et des droits de l'homme en vertu du droit international.³

L'égalité hommes-femmes n'est pas possible sans un engagement politique fort. Elle requiert des transformations, qui doivent s'inscrire dans un cadre organisationnel et stratégique. Le rôle des comités des femmes et/ou des comités pour l'égalité hommes-femmes au sein des syndicats doit être préservé et, le cas échéant, renforcé. Leur travail et leurs conseils doivent être étroitement liés aux travaux d'autres comités ou groupes de travail spécifiques. Afin d'éviter que l'égalité hommes-femmes ne devienne une « question de femmes », l'intégration de la dimension de genre doit devenir une politique syndicale à part entière, accompagnée de mesures spécifiques (action politique, projets, activités de sensibilisation, etc.) dans le domaine du genre.

Dans le cadre du présent programme d'action, la CES elle-même et ses membres (confédérations nationales et fédérations syndicales européennes) s'engagent à mener des actions dans des domaines spécifiques étroitement liés les uns aux autres :

- I. Mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES et combler les lacunes le cas échéant ;**
- II. Promouvoir l'indépendance économique égale des hommes et des femmes et lutter pour éliminer l'écart de l'emploi, de rémunération et de pension ;**
- III. Relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;**
- IV. Combler l'écart de représentation entre les hommes et les femmes dans les organes décisionnels des syndicats et des entreprises ;**
- V. Combattre le harcèlement sexuel et la violence au travail.**

³ Au fil des années, la CES a adopté un certain nombre de documents d'orientation afin de guider son action dans le domaine de l'égalité hommes-femmes : une Charte sur l'intégration de la dimension de genre au Congrès de Séville (2011), deux plans en matière d'égalité (1999 et 2003), plusieurs positions et résolutions afin de: encourager la conciliation du travail, de la famille et de la vie privée (2007) ; réduire l'écart de salaires entre les femmes et les hommes (2008) ; améliorer la protection de la maternité au plan communautaire (2009) ; assurer un traitement égal entre les hommes et les femmes engagés dans une activité indépendante (2009) ; améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les syndicats (2011) et dans les conseils d'administration (2012). La CES a traité l'égalité des sexes dans le contexte du dialogue social communautaire intersectoriel. Dans leur dernier programme de travail pour la période 2015 à 2017, les partenaires sociaux européens se sont également engagés à promouvoir une meilleure conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale et l'égalité hommes-femmes afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Priorité 1 : Mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la CES et combler les lacunes le cas échéant

Objectif : L'intégration de la dimension de genre requiert à la fois l'intégration d'une perspective de genre dans le contenu des différentes politiques et une réponse à la question de la représentation des femmes et des hommes dans le domaine politique en question. Ces deux dimensions - la représentation du genre et le contenu sensible à la dimension de genre - doivent être prises en considération dans toutes les phases du processus d'élaboration des politiques.

La mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de l'action syndicale reste un défi. La CES poursuivra ses efforts afin de réaliser pleinement les objectifs fixés dans sa [Charte sur l'intégration de la dimension de genre](#), adoptée au Congrès de Séville.

Les membres de la CES s'engagent par conséquent à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des organes décisionnels et des comités et groupes spécifiques. Une évaluation de la représentation du Comité des femmes de la CES dans les différents forums sera entreprise avant la conférence à mi-mandat, et des recommandations appropriées seront formulées.

Une attention particulière sera accordée à l'intégration de la dimension de genre dans les domaines d'action tels que la négociation collective, le dialogue social et le processus de gouvernance économique.

Les **actions clés** à mener par la CES et ses membres pour atteindre cet objectif comprennent :

- Une formation de l'ETUI consacrée à l'intégration de la dimension de genre, à organiser en 2017 ;
- La coordination existante de la CES dans le domaine de la négociation collective comprendra une dimension spécifique sur les conventions visant à encourager l'égalité hommes-femmes ;
- Les priorités politiques européennes de haut niveau, telles que la gouvernance économique européenne / le Semestre européen, le pilier de droits sociaux, le plan d'investissement, la numérisation et la migration, intégreront pleinement le programme des syndicats et les aspects liés au genre tant à l'échelle européenne que nationale. Des initiatives de suivi et d'évaluation seront régulièrement entreprises par le Secrétariat et le Comité exécutif de la CES ;
- Les mécanismes en faveur de l'intégration de la dimension de genre, comme les statistiques indiquant clairement le pourcentage d'hommes et de femmes dans un domaine déterminé, les études et les listes de points à vérifier, continueront d'être mis en œuvre ;
- Le rôle des comités des femmes et/ou des comités pour l'égalité hommes-femmes doit être garanti par l'ensemble des affiliés. Lorsqu'ils n'existent pas, des structures appropriées doivent être mises en place, conformément aux pratiques nationales.
- Les actions menées dans le cadre de la Journée internationale de la femme (le 8 mars), de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (le 25 novembre) et des autres dates/événements à prendre en considération seront coordonnés au plan national avec le service de communication de la CES et les affiliés (y compris les communicateurs) ;
- Soutenir la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies et, plus précisément, de l'objectif « Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Priorité 2 : Promouvoir l'indépendance économique égale des hommes et des femmes et lutter pour éliminer l'écart de l'emploi, de rémunération et de pension

Objectif : Il est nécessaire de renforcer la qualité de l'emploi des femmes. Les syndicats doivent lutter contre les discriminations directes et indirectes qui, plus que jamais, touchent les femmes sur le marché du travail. Parallèlement, le taux d'emploi des femmes doit être amélioré en vue de réaliser l'objectif européen de porter à 75% le taux d'emploi des femmes et des hommes d'ici 2020.

Cet objectif ne peut être atteint que selon une approche intégrée qui aborde des questions telles que la rémunération et les conditions de travail des femmes, y compris les mesures appropriées de conciliation (priorité 3), qui ont une incidence directe sur la capacité des femmes d'entrer, de rester et d'évoluer sur le marché du travail. Des questions telles que l'écart de pension ainsi que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes doivent faire partie intégrante de l'objectif plus large de promotion de l'indépendance économique égale entre les femmes et les hommes.

Les **actions clés** à mener par la CES et ses membres pour atteindre cet objectif comprennent :

- Poursuivre les pressions en faveur de la révision de la directive 2006/54/CE relative à l'égalité de traitement ;
- Évaluer la mise en œuvre des recommandations de la Commission relatives à la transparence des rémunérations ;
- Assurer le suivi de la résolution de la CES « [La négociation collective - un outil puissant pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes](#) » qui incite à renforcer le poids des syndicats dans le cadre de la négociation collective afin de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes.
- Promouvoir la réalisation d'une étude par la CES/l'ETUI sur les causes de l'écart de pension et souligner au plan politique son impact et les mesures pour le combler ;
- Contribuer à la Journée européenne de l'égalité salariale ;
- Soumettre un projet de l'UE rassemblant les bonnes pratiques pour mettre un terme à la ségrégation professionnelle horizontale ;
- Intégrer la perspective de genre dans la future position de la CES sur le revenu minimum ;
- Influencer sur les priorités politiques en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les programmes nationaux de réforme et dans le cadre du semestre européen, tant au plan national qu'europpéen.

Priorité 3 : Relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Objectif : La conciliation des obligations professionnelles, familiales et privées est l'un des principaux défis des travailleurs et des personnes en général. Des mesures associant l'aménagement du temps de travail et la mise en place de structures de qualité pour la garde des enfants et les soins aux personnes âgées, ainsi qu'un système cohérent de dispositions en matière de congés, favorable à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des hommes et des femmes, sont indispensables dans un certain nombre de pays et de secteurs professionnels. La CES poursuivra le renforcement de son action dans ce domaine afin de contribuer à l'amélioration de la situation actuelle et à l'adoption de normes minimales appropriées à l'échelle de l'UE, compte tenu de l'engagement pris par la Commission européenne.

Les **actions clés** à mener par la CES et ses membres pour atteindre cet objectif comprennent :

- Contribuer à la consultation des partenaires sociaux sur la nouvelle initiative de l'UE visant à relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée auxquels sont confrontés les parents qui travaillent et les soignants ;
- Poursuivre les pressions en faveur d'un cadre législatif renforcé aux plans européen et national dans le domaine du congé familial et de l'aménagement du temps de travail ;
- Promouvoir l'échange de bonnes pratiques parmi les membres ;
- Influencer sur les priorités politiques en ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée dans les programmes nationaux de réforme et dans le cadre du Semestre européen, tant au plan national qu'europpéen.

- Exercer des pressions en faveur d'investissements dans la garde d'enfants et les services sociaux, d'une amélioration des conditions de travail et de rémunération des travailleurs dans ces secteurs, pour des services publics de qualité.

Priorité 4 : Comblent l'écart de représentation entre les hommes et les femmes dans les organes décisionnels des syndicats et des entreprises

Objectif : D'autres mesures sont nécessaires afin de remédier à la sous-représentation des femmes aux postes de direction et au sein des organes décisionnels des syndicats. Le nombre croissant de travailleuses rejoignant les rangs des syndicats, comme le révèle chaque année l'Enquête du 8 mars de la CES (<https://www.etuc.org/circulars/etuc-8th-march-survey-2016-0>) ne se reflète pas aux postes de direction des syndicats. L'équilibre hommes-femmes et la ségrégation verticale des femmes doivent faire l'objet de mesures non seulement dans les syndicats, mais aussi au sein des entreprises.

- L'Enquête du 8 mars continuera d'être publiée chaque année, et ses résultats seront partagés avec les affiliés et les organes décisionnels. Dans la mesure du possible, des échanges ad hoc seront organisés par la CES, et les résultats de l'enquête seront présentés au Comité exécutif ;
- Poursuivre les pressions pour l'adoption de la proposition de directive sur la présence des femmes dans les conseils d'administration ;
- Évaluer le suivi de la résolution du Congrès sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein de la CES ;
- Mettre en place des mesures adéquates en faveur de la présence des femmes aux postes de direction dans les structures syndicales ;
- Mettre en œuvre un programme de formation de l'ETUI au rôle de direction pour les futures femmes dirigeantes ;
- Organiser une réunion de haut niveau avec des responsables syndicales de premier plan à l'échelle sectorielle et intersectorielle afin de partager les idées et les priorités.

Priorité 5 : Combattre le harcèlement sexuel et la violence au travail

Objectif : Contribuer à éliminer la violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail au moyen de mesures et d'actions adéquates de protection des personnes (principalement des femmes) et des secteurs les plus exposés à la violence et au harcèlement, y compris de la part de tiers. Continuer d'établir un lien entre la violence domestique et la protection au travail.

Les **actions clés** à mener par la CES et ses membres pour atteindre cet objectif comprennent :

- Présenter sous sa version définitive le projet de la CES « Safe at Home, safe at Work » et envisager l'adoption d'une résolution politique ;
- Poursuivre les pressions en faveur d'un cadre législatif européen, sur la base de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ;
- Continuer de soutenir la mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux européens sur la lutte contre le harcèlement et la violence au travail, en coordination avec les membres du comité de dialogue social ;
- Promouvoir l'adoption d'une convention OIT sur la violence à caractère sexiste ;
- Promouvoir les orientations sur les bonnes pratiques mises au point par les affiliés au plan national et sectoriel.

Mise en œuvre, compte rendu et évaluation du programme d'action

Afin d'atteindre les objectifs définis dans le Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes, les organisations membres de la CES se sont engagées à promouvoir le sentiment d'être partie prenante, le partage des responsabilités et des actions à tous les niveaux.

Dans un premier temps, les organisations affiliées feront mieux connaître ce programme d'action. Il est par conséquent recommandé que les affiliés traduisent le programme d'action dans leurs langues nationales, transmettent une copie de la traduction à la CES afin d'attirer l'attention sur le programme à l'échelle européenne via les réseaux de la CES, de le diffuser et de l'examiner avec les représentants syndicaux.

Le Secrétariat de la CES sera chargé de la réalisation d'activités spécifiques afin d'atteindre les objectifs du programme d'action et de recourir au financement de l'UE si nécessaire.

Une évaluation des progrès accomplis au cours de la réalisation du programme d'action sera présentée au Comité exécutif, et une analyse plus systématique de cet instrument fera l'objet d'une évaluation la veille de la conférence à mi-mandat de la CES en 2017. Le Comité des femmes supervisera la mise en œuvre des actions clés sélectionnées.

La CES et ses organisations membres mobiliseront des ressources suffisantes afin de réaliser les actions clés du Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes.